

FORMACIÓN JUDICIAL POR COMPETENCIAS: LA EVALUACIÓN DE LAS EVIDENCIAS DEL DESEMPEÑO, EXPERIENCIA JUDICIAL DE COSTA RICA*

JUDICIAL EDUCATION BASED ON COMPETENCES: EVALUATION OF PERFORMANCE EVIDENCE IN THE COSTA RICA JUDICIAL EXPERIENCE

*Marisol Barbosa Rodríguez***

RESUMEN: El estudio presenta los cambios que han surgido en la educación judicial, a partir del enfoque por competencias como respuesta a la globalización y el establecimiento de estándares internacionales, en torno a la administración de justicia. Se analiza el papel de la educación como medio para capacitar y procurar la mejora en el desempeño de las personas servidoras judiciales, contribuyendo con la institucionalidad y la transparencia de la función. Se parte de la educación judicial en Costa Rica para realizar un estudio de los avances que se han logrado, en cuanto a la evaluación por competencias, los logros que se tiene, así como los resultados de este proceso. Concluye el aporte señalando que la educación es una herramienta que debe ser

* Este artículo es producto de la transcripción autorizada por la autora de la Conferencia “Formación judicial por competencias: la evaluación de las evidencias del desempeño, Experiencia Judicial de Costa Rica”, impartida en el Aula Magna de la Escuela Judicial del Estado de México, en el marco del 1er Congreso Nacional sobre Educación Judicial, en febrero de 2016. Disponible en el canal de YouTube de la Escuela Judicial del Estado de México: <https://www.youtube.com/watch?v=UUZ6tHx9I8&t=378s>

** Especialista en métodos de Enseñanza de la Escuela Judicial de Costa Rica. Graduada de la Universidad de Costa Rica como Socióloga. Graduada de la Universidad Estatal a Distancia en la licenciatura en Ciencias de la Educación. Maestría en Humanidades. Docente en la Universidad Latina de Costa Rica, en la Universidad Metropolitana Castro Carazo y en el Ministerio de Educación Pública. Se desempeñó en el Centro de Estudios para la Acción Social. Correo: mbarbozar@poder-judicial.go.cr

aplicada a los distintos ámbitos de la labor para una mejora de los sistemas que administran justicia.

PALABRAS CLAVE: evaluación, competencias, indicadores, capacitación.

ABSTRACT: This study presents the changes in the judicial education with emphasis on the approach based on competences, in response to globalization and the establishment of international standards in law enforcement. Additionally, it analyzes the role of education as a tool to educate and improve the performance of judicial power officials in order to contribute to the institutionality and transparency of the judicial function. This study develops the judicial education in Costa Rica to analyze the progress made in terms of the evaluation based on competences as well as its results. In conclusion, this article highlights that education is a tool that must be implemented in different areas of this matter to improve the law enforcement systems.

KEYWORDS: evaluation, competences, indicators, training.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Las Escuelas de Capacitación. 3. Experiencia de la Escuela Judicial de Costa Rica. 4. Bibliohemerografía.

1. Introducción

A partir de la Declaración mundial sobre la educación superior, celebrada por la UNESCO en 1998,¹ la educación es entendida como el pilar del desarrollo, recalcando que el progreso del saber y del conocimiento está en el compartir saberes y experiencias; teniendo como finalidad el fortalecimiento de la identidad y la autodeterminación de cada espacio social; es decir, tomando en cuenta el contexto social y la realidad que experimenta cada ámbito educativo.

El enfoque por competencias en la educación superior especializada en el ámbito jurídico se aplica para el mejoramiento del desempeño laboral, mediante actividades de capacitación realizadas por las Escuelas Judiciales. Al efectuarse por competencias, se tiene como finalidad proporcionar una formación integral y respetuosa de las particularidades, del contexto social y de la formación académica de cada persona participante.

Se busca, además, compartir los logros, avances y recursos entre las instituciones y organizaciones que convergen con este objetivo, incluyendo la educación a distancia, los campos virtuales y las videoconferencias. La evolución de la educación superior es influenciada por tres grandes aspectos: la globalización, la calidad y los cambios pedagógicos.

La globalización requiere de la eliminación de brechas, ya que busca avanzar por el propósito del bien común, del crecimiento

¹ Declaración mundial sobre la educación superior, *Educación superior en el siglo XXI: Visión y acción*, 1998.

con las mejores condiciones técnicas, profesionales y culturales que den sustento al crecimiento económico y a ese bien común, que en nuestro caso se trata de que las diferentes regiones y países hagan efectivo el derecho a la educación, tratando de no lucrar con ella para beneficiar a la persona y con ella a las comunidades.

En cuanto a la calidad, se pretende la acreditación bajo diferentes estándares, con el objetivo de alcanzar el reconocimiento, para reflejar el crecimiento, la particularidad y la diferencia que caracteriza al sistema formativo que se representa, buscando una comparación que permita evolucionar y establecer el camino que aún falta por recorrer. La certificación significa que se están dando pasos acertados hacia la mejora constante.

Respecto de los cambios pedagógicos, se pretende que la metodología que se emplea sea holística, que no esté compartimentada; la especialidad por sí misma no interesa, el eje es la formación de una persona de manera integral, por lo que se incluye el saber, el hacer y el ser.

Se pretende un aprendizaje situado, actividades que consideren el contexto social, cultural, económico y político, para que sea eficiente y eficaz, dando respuestas reales y realizables. Un aprendizaje en constante construcción, tanto por parte de las personas facilitadoras, como de las participantes, porque no se ha llegado a la conclusión, sino que se avanza en construcción continua, mediante nuevas propuestas y retos por alcanzar. En este proceso, se logra el descubrimiento de las habilidades y de las actitudes que se requieren o que se tienen, pero estaban escondidas, descubriéndose con el contexto y las particularidades de la labor en la cual se nos capacita.

2. Las Escuelas de Capacitación

La Escuela de Capacitación es diferente a la educación superior, ya que se concentra en el desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes para que una persona funcionaria, en este

caso judicial, se desempeñe de forma idónea, que mejore su productividad, considerando para ello el servicio que brinda. Por ello, la Escuela de Capacitación da un salto, ya que no es el saber por el saber mismo el que se va trabajar, sino que es el saber para resolver problemas. Por ello, *el hacer y el ser*; este último se refiere al aspecto actitudinal, es esencial en la labor que se desarrolla dentro de estos recintos de formación.

Se puede concluir que la Escuela de Capacitación se encarga de procurar las posibilidades para que las personas participantes desarrollen su *saber hacer y saber ser*, para lo que se sustenta en el enfoque por competencias, orientándose en la resolución de problemas que fortalezcan la productividad y la eficiencia laboral del personal judicial.

3. Experiencia de la Escuela Judicial de Costa Rica

La Escuela Judicial de Costa Rica se encarga de capacitar a las personas juzgadoras, al personal técnico judicial que coadyuva a la persona juzgadora en su labor y a las personas letradas, quienes trabajan y apoyan a los magistrados y magistradas.

En esta capacitación, proporciona herramientas de formación inicial al personal aspirante a la judicatura y capacitación especializada a las personas juzgadoras que se encuentran en ejercicio. Esta capacitación incluye la investigación integral que impregna la labor de toda la población judicial, dependiendo de las necesidades que se diagnostiquen en los diferentes puestos y tareas que se desempeñan.

La capacitación responde a las necesidades que se presenten por los cambios que surjan a nivel social, económico, político, cultural, tecnológico, o bien reformas legales; eventos que demandan la elaboración de diagnósticos de estas necesidades para planear, a partir de ellos, actividades de capacitación.

Así mismo, se presenta un cambio en el paradigma curricular, decidiéndose capacitar mediante el enfoque por competencias, aunado al enfoque constructivista, dirigido a personas adultas.

Para el logro de estos procesos formativos por competencias, se tomaron los conocimientos estratégicos requeridos para cada puesto y función, el desarrollo de capacidades y destrezas, el saber hacer que se logra mediante diversas estrategias para que analice y reflexione y haga tareas propias del puesto en el que se desempeña.

La metodología de trabajo varió y comenzó a ser colaborativa, participativa, integral y con una evaluación totalmente diferente; por lo que no hay pruebas de conocimiento, sino que la conforman evidencias de desempeño que integran las destrezas, habilidades y actitudes.

La evaluación va a tratar de visualizar, tanto el desempeño como los productos que la persona realiza, mediante diversas estrategias a las que debe procurarles continuidad, e incluyen desde liderazgo hasta autoconfianza para alcanzar el trabajo en equipo. Se emplean diversas estrategias en las que las tareas se establecen con los grados y niveles de comprensión que se espera logre la persona.

En el proceso de evaluación se incorporan instrumentos de evaluación objetivos, listas de cotejo, matrices de evaluación, escalas; que se acompañan con una realimentación continua, una devolución pedagógica que brinda herramientas para la mejora continua en el desempeño, y requiere para su efectividad de una persona facilitadora flexible, que se adapte a los cambios, a los requerimientos de la formación, que realice devoluciones pedagógicas que incentiven a la persona participante hacia su desarrollo y evolución.

El centro de todo el proceso es la persona participante, quien construye, hace, propone, simula situaciones concretas, recolecta evidencias de desempeño mostrando su desarrollo competencial que señala la idoneidad para el puesto laboral que ocupa o por el que aspira.

La evaluación por competencia parte de situaciones particulares que repliquen la labor que desempeñará la persona, por lo que

debe ser un proceso en el que inciden diversos factores. Se integran las estructuras del trabajo, personas que colaboran en y con la función y aquellas que no lo hacen, y aspectos cuantitativos y cualitativos.

Este proceso evaluativo tiene como elemento esencial la devolución, tanto la porcentual como la valorativa cualitativa. Esta evaluación se sustenta en estándares propios de la competencia definida, que se expresa en criterios e indicadores y detalla lo que se considera un desempeño idóneo.

Para lo anterior, se realiza una evaluación individual que incorpora los conocimientos previos en una posición real en la que interviene el contexto y las situaciones concretas que se presentan. Esta evaluación está estructurada con actividades o ejercicios formativos, donde no se cuenta con porcentajes, pero sí con devoluciones que permite el avance. Además, con actividades y ejercicios sumativos, que cuentan, tanto con porcentajes, como con devoluciones.

En la Escuela Judicial de Costa Rica se parte de algunas premisas básicas:

- **Objetivos:** que son precisos, concretos y lógicos para que se puedan generar evidencias observables. Indican la finalidad de la capacitación, de la actividad que se realiza. Se trata de la competencia misma, que es gradual porque el avance es progresivo.
- **Estrategias de enseñanza-aprendizaje:** son planificadas y deben procurar la participación, la colaboración y el hacer en las personas participantes; por tanto, deben ser constructivistas. Permiten que las personas evidencien su saber, su hacer y su ser.
- **Resultados:** productos, proyectos, propuestas o resoluciones que evidencien el desempeño de la persona.

La evaluación plantea una serie de elementos indispensables:

- Instrucciones: deben ser precisas, concretas, concisas, excluyentes. Que indiquen lo que se debe hacer, cómo hacerlo y para qué se debe hacer.
- Instrumentos: son objetivos, se comunican a las personas participantes desde el inicio; están conformados por criterios e indicadores para que estas personas conozcan los aspectos que deben evidenciar. Los criterios e indicadores deben ser precisos, concretos, alcanzables, observables. Las evidencias muestran el desarrollo de la competencia, por lo que debe ser posible y evaluable.
- Devoluciones: deben ser pedagógicas, la devolución debe ser hecha a partir del producto, indicando la forma de mejorar. Por ello deben ser constantes, descriptivas y valorativas. Indican en qué se debe mejorar y cómo hacerlo.

Los criterios e indicadores son esenciales para la elaboración de instrumentos de evaluación objetivos. Deben ser precisos, concretos, excluyentes. El criterio es el tema clave que se evaluará, puede indicar una actitud, una habilidad o una capacidad. El indicador es un estimador de la presencia del tema clave, o bien una gradación de esta presencia.

La evaluación por competencias permite observar integralmente a la persona, por lo que deben analizarse los aspectos actitudinales, y como ejemplo de ello, se pueden analizar elementos tales como:

- Originalidad: criterios como la innovación, la novedad; las propuestas alternativas permiten su evaluación.
- Criticidad: criterios como las propuestas acordes con el contexto, el cuestionamiento; el análisis reflexivo facilitará su registro.

- Profundidad: puede evaluarse con criterios que indiquen si examina con detalle, si distingue características y particularidades y si indaga respecto del tema; ello proporcionará evidencia de su desarrollo en esta capacidad.
- Derechos humanos: son transversales en la formación, por lo cual las propuestas deben plantear su respeto, protección y garantía. Estas propuestas deben evitar la discriminación y tomar en cuenta la igualdad, entre otros aspectos.

La evaluación por competencias incluye los ejes transversales, los componentes actitudinales en una evaluación individual conformada por la auto y coevaluación; que facilitan el descubrimiento de las capacidades.

Los ejes transversales incluyen aspectos como calidad, humanismo, atención de poblaciones vulnerables que pueden ser afectadas en el desempeño de las actividades jurisdiccionales. Cuando se hace referencia a las competencias actitudinales, se trata de liderazgo, trabajo en equipo, ética y valores, que hacen posible la observación integral en el desempeño de una persona.

Un logro en la Escuela Judicial de Costa Rica, es el empleo de la virtualidad a través de:

- Actividades virtuales: mediadas, constructivistas y por competencias.
- Cursos autoformativos: se emplean sobre todo para algunos ejes transversales, tal como redacción y ortografía. Están conformados por ejercicios que cuentan con varios intentos para el logro del objetivo y contienen animaciones y ejemplos tomados de la oficina.
- Cursos bimodales: Cada módulo integra un aula virtual en la que se colocan diferentes productos y ejercicios que se solicitan, que luego se evalúan y se realiza la devolución correspondiente.

4. Bibliohemerografía

Bibliografía

Aravena González, Alfonso, *El rol de la persona docente en función de la formación por competencias*, Chile, 2010.

Hemerografía:

Aneas Álvarez, Assumpta, "Competencias profesionales. Análisis conceptual y aplicación profesional", *Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación*, Universidad de Barcelona, 2003, pp. 1-15.

Madueño Serrano, María Luisa, "La mediación pedagógica como elemento fundamental de las competencias docentes del maestro ITSON", *Revista Vasconcelos de Educación*, vol. I, núm. 1, julio-diciembre 2005, pp. 81-87.

Tratados y convenios internacionales

Declaración mundial sobre la educación superior. Educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. 1998.

Otros documentos

Pavié Nova, Alex, "Formación profesional docente y enfoque por competencias", Ponencia en el I Congreso ACOFADE (Asociación Colombiana de Facultades de Derecho) de educación y Derecho para el siglo XXI, Colombia, 2007.

Tobón, Sergio, "Aspectos básicos en la formación basada en competencias", Talca: Proyecto Mesesup, Chile, 2006.